

# Komponen Kompensasi Pekerja Level Staf Berstatus Pekerja Waktu Tak Tertentu Pada PT Pertamina Patra Niaga Jakarta Selatan

Endang Puspita Sari<sup>1</sup>, Helenia Touana<sup>1,\*</sup>

<sup>1</sup> Manajemen Administrasi, Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani; Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia. Telp. (021) 824 36 886 / (021) 824 36 996. Fax. (021) 824 009 24; e-mail: [puspitaendang15@gmail.com](mailto:puspitaendang15@gmail.com) , [helenia\\_touana@yahoo.com](mailto:helenia_touana@yahoo.com)

\* Korespondensi: e-mail: [helenia\\_touana@yahoo.com](mailto:helenia_touana@yahoo.com)

Diterima: 15 Mei 2017 ; Review: 22 Mei 2017; Disetujui: 29 Mei 2017

Cara citasi: Sari EP, Touana H. 2017. Komponen Kompensasi Pekerja Level Staf Berstatus Pekerja Waktu Tak Tertentu Pada PT Pertamina Patra Niaga Jakarta Selatan. Jurnal Administrasi Kantor. 5 (1): 69 – 82.

**Abstrak:** Kompensasi mempunyai peran penting bagi perusahaan, karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Jika kompensasi tidak memadai, maka dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang ada di perusahaan adalah kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti upah tetap, insentif, tunjangan daerah, tunjangan posisi, dan tunjangan pulsa. Kompensasi finansial yang dibayarkan secara tidak langsung seperti jaminan kesehatan, subsidi iuran pensiun, bantuan uang cuti, dan tunjangan hari raya. Adapun kompensasi non-finansial seperti promosi jabatan dan fasilitas olahraga.

**Kata kunci:** Benefit, Kompensasi, Staf.

**Abstract:** Compensation has an important role for the company, because compensation reflects the company to maintain and improve the welfare of employees. If compensations is inadequate, it can reduce work performance, motivation to work, and the satisfaction of the employee's work can even lead to a potential out of the company. Based on the results of these studies can be concluded that components of compensation in the company are financial compensation with direct payment such as wages remain, incentives, allowances area, allowances position, and allowancesf pulses. Financial compensation with indirect payment such as health insurance, contributions to retirement, the aid money off, and the holiday allowance. The compensation for the financial as the position promotion sport facilities.

**Keywords:** Benefit, Compensation, Staff.

## 1. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini masalah kepuasan pelanggan memang tidak akan pernah lepas dari dunia bisnis. Dengan kepuasan pelanggan suatu perusahaan dapat membina hubungan baik dengan pelanggannya sehingga terjalinnya kemitraan dalam jangka panjang yang dapat mempertahankan profit perusahaan. Namun ada juga yang

perlu diperhatikan dalam membina hubungan baik pada suatu perusahaan yaitu kepuasan karyawan.

Menciptakan suatu kondisi perusahaan yang baik dan sehat serta terjaganya komitmen karyawan, maka kepuasan karyawan menjadi aspek yang penting bagi organisasi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari organisasi.

Pada setiap perusahaan memiliki kebijakan sendiri dalam hal memberikan kompensasi sesuai dengan kondisi/kemampuan perusahaan. Ada beberapa cara perusahaan dalam pemberian kompensasi yaitu dengan sistem penilaian kinerja, karena kompensasi sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini juga terjadi pada PT Pertamina Patra Niaga yang menetapkan kompensasi khususnya untuk pekerja level staf berstatus PWTT, komponen tersebut terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Berdasarkan uraian latar belakang, maka akan diamati mengenai “Komponen Kompensasi Pekerja Level Staf Berstatus Pekerja Waktu Tak Tertentu (PWTT) Pada PT Pertamina Patra Niaga”.

Berdasarkan Latar Belakang maka rumusan masalah adalah Bagaimana Komponen Kompensasi Yang Diberikan Bagi Pekerja Level Staf Berstatus PWTT Pada PT Pertamina Patra Niaga?

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kompensasi apa saja yang diberikan bagi pekerja level staf berstatus PWTT pada PT Pertamina Patra Niaga.

#### **A. Pengertian Kompensasi**

Handoko (2011:155) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Dessler (2015:417) menguraikan “Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka”.

Sedangkan menurut Hartatik (2014:241) mengatakan bahwa kompensasi adalah pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).

#### **B. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Menurut Yani (2012:140) menguraikan bahwa tujuan manajemen kompensasi yang efektif meliputi hal-hal berikut:

a. Memperoleh personal yang berkualitas.

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik bagi pelamar. Dengan program pemberian kompensasi yang menarik, maka calon pegawai yang berkualitas baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi.

b. Mempertahankan karyawan yang ada.

Para karyawan akan keluar jika mendapatkan pembayaran yang tidak kompetitif dan akibatnya akan menyebabkan terjadinya perputaran karyawan yang semakin tinggi.

c. Menjamin keadilan.

Manajemen kompensasi berusaha keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan kisaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain.

d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan.

Pembayaran kompensasi hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan.

e. Mengendalikan biaya.

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.

f. Mengikuti aturan hukum.

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

g. Memfasilitasi pengertian.

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis Sumber Daya Manusia, manajer operasi dan para karyawan.

h. Meningkatkan efisiensi administrasi.

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien membuat sistem informasi SDM yang optimal.

Menurut Priansa (2014:325) menyatakan bahwa kompensasi harus memberikan dampak positif, baik bagi karyawan maupun bagi organisasi. Tujuan-tujuan kompensasi antara lain:

a. Ikatan kerja sama.

Pemberian kompensasi akan menciptakan kerja sama yang formal antara pengusaha dengan pegawai. Setiap pegawai pasti membutuhkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Para pegawai harus mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan keinginan pengusaha. Sedangkan pengusaha membutuhkan tenaga dan keahlian pegawai untuk dimanfaatkan oleh organisasi, oleh karena itu, pengusaha wajib memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

b. Kepuasan kerja.

Pegawai bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian organisasi. Pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh pegawai tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai.

c. Pengadaan pegawai.

Pengadaan pegawai akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Program pemberian kompensasi yang menarik, maka calon pegawai yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi.

d. Motivasi.

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

e. Menjamin keadilan.

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan antar pegawai dalam organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun keadilan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi

dihubungkan dengan nilai-nilai relative dari jabatan, tugas, dan kinerja pegawai. Sedangkan keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran bagi pegawai pada tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh pegawai lainnya yang bekerja di organisasi lain. Pemberian kompensasi yang seperti itu, akan lebih menjamin stabilitas pegawai.

f. Disiplin.

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Pegawai akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Pegawai juga akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Perilaku disiplin pegawai ditampilkan sebagai bentuk wujud terima kasih pegawai terhadap organisasi atas kompensasi yang telah mereka terima.

g. Pengaruh serikat pekerja.

Keberadaan organisasi tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh dan serikat pegawai. Serikat-serikat tersebut akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai. Apabila serikat pekerja kuat, maka bisa dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai akan tinggi, begitupun sebaliknya. Dengan program kompensasi yang baik dan memadai, organisasi akan terhindar dari tuntutan serikat pekerja. Serikat pekerja merupakan tempat bernaungnya aspirasi dan kepentingan para pegawai. Pegawai ini akan memperjuangkan hak dan kewajiban para anggotanya.

h. Pengaruh pemerintah.

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi pegawai. Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pegawai, sekaligus mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya. Berkaitan dengan kompensasi, pemerintah menetapkan besarnya batas upah minimal (UMR) atau balas jasa minimum yang layak diberikan pengusaha (organisasi) bagi pegawainya. Keberadaan pemerintah sangat penting, agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang dalam menetapkan besarnya balas jasa bagi pegawai. Jika program kompensasi organisasi sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, maka intervensi pemerintah dalam batas tertentu

dapat dihindarkan. Bahkan sebaliknya, organisasi tersebut akan mempunyai nama baik karena telah membantu pemerintah dalam membuka kesempatan kerja dan menyejahterakan pegawai.

### C. Faktor yang Memengaruhi Kompensasi

Hasibuan (2011:128) menguraikan bahwa pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain yaitu:

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat buruh/Organisasi karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas kerja karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-undang Keppres.

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya hidup/*Cost of Living*.

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat

kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

g. Posisi jabatan karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/ kompensasinya kecil.

i. Kondisi perekonomian nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disqueshed unemployment*).

j. Jenis dan sifat pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (*financial*, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (*financial*, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

#### **D. Komponen Kompensasi**

Menurut Yani (2012:142) jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua kelompok:

a. Kompensasi dalam bentuk finansial.

Kompensasi dalam bentuk finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- 1) Kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi, dan bonus.

- 2) Kompensasi finansial yang dibayarkan secara tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.
- b. Kompensasi dalam bentuk non-finansial.
- Kompensasi dalam bentuk non-finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu:
- 1) Berhubungan dengan pekerjaan, seperti kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan naik jabatan.

Berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas kerja yang baik.

## 2. Metode Penelitian

Menjelaskan kronologis penelitian, termasuk desain penelitian, prosedur penelitian (dalam bentuk algoritma, Pseudocode atau lainnya), bagaimana untuk menguji dan akuisisi data. Deskripsi dari program penelitian harus didukung referensi, sehingga penjelasan tersebut dapat diterima secara ilmiah.

Jenis data yang digunakan adalah data primer aktif, merupakan hasil wawancara. Data ini diperoleh dengan wawancara langsung kepada fungsi *Human Capital & GS* dan staf administrasi mengenai komponen kompensasi pekerja level staf pada perusahaan.

Sedangkan, Data Primer Pasif, merupakan hasil observasi yang berkaitan dengan topik penelitian. Data ini berupa data mengenai komponen kompensasi.

Data sekunder internal yaitu data yang tersedia di dalam perusahaan. Data ini berupa struktur organisasi bagian *Human Capital & GS* serta semua kegiatan yang dilakukan di *Human Capital & GS*.

Sedangkan Data Sekunder Eksternal, yaitu data yang berasal dari berbagai institusi di luar perusahaan. Data ini berupa sejarah dan aktivitas perusahaan, visi dan misi perusahaan, serta kutipan yang berkaitan dengan pengertian kompensasi, tujuan pemberian kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, dan komponen-komponen kompensasi yang berasal dari buku literatur.

Penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: Observasi, teknik ini dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung di lapangan mengenai kompensasi sehingga peneliti dapat memperoleh data mengenai komponen



kompensasi pekerja level staf berstatus PWTT pada PT Pertamina Patra Niaga. Wawancara,

Wawancara, teknik ini dilakukan dengan cara melakukan wawancara langsung dengan supervisor pada fungsi Human Capital & GS dan dengan pekerja pada fungsi Human Capital & GS tentang komponen kompensasi pekerja level staf berstatus PWTT pada PT Pertamina Patra Niaga.

Studi Pustaka, teknik ini dilakukan dengan cara mempelajari dan mengumpulkan informasi mengenai komponen kompensasi melalui buku-buku manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi.

Teknik analisis data dengan metode deskriptif karena data yang didapat berupa data kualitatif.

### **3. Hasil dan Pembahasan**

#### **3.1 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Pada PT Pertamina Patra Niaga tujuan pemberian kompensasi berdasarkan teori Yani (2012:140) dan Priansa (2014:325) adalah:

1. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan.

Dengan pemberian kompensasi kepada pekerja, hal ini perlu guna untuk penilaian kinerja di akhir tahun, dari nilai tersebut dapat dilihat untuk kenaikan upah dan pemberian insentif di tahun berikutnya.

2. Mempertahankan karyawan yang ada.

Apabila kompensasi yang diberikan menarik, maka akan membuat para pekerja merasa nyaman bekerja di perusahaan. Sehingga dapat mencegah terjadinya turnover pekerja.

3. Memperoleh personal yang berkualitas.

Apabila ingin mendapatkan pekerja yang bagus dan berkualitas sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, maka kompensasi yang diberikan kepada pekerja juga harus bagus.

4. Mengikuti aturan hukum.

Pada PT Pertamina Patra Niaga pemberian kompensasi kepada pekerja dilakukan untuk mengikuti aturan hukum yang dikeluarkan oleh pemerintah melalui undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, sehingga kompensasi yang diberikan

oleh perusahaan kepada pekerja sesuai dengan yang terdapat di dalam undang-undang ketenagakerjaan.

5. Motivasi.

Pemberian kompensasi kepada pekerja, maka hal tersebut dapat memberikan motivasi pekerja dalam bekerja sehingga hasil kinerja pekerja dapat meningkat.

### 3.2 Faktor yang Memengaruhi Besaran Kompensasi

Pada PT Pertamina Patra Niaga faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi berdasarkan teori Hasibuan (2016:128) adalah :

1. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesediaan anggaran perusahaan untuk membayar para pekerja semakin baik, maka tingkat pemberian kompensasi akan semakin besar begitupun sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka kompensasi yang diberikan akan relatif kecil.

2. Produktivitas kerja karyawan.

Pada PT Pertamina Patra Niaga apabila produktivitas pekerja baik, maka kompensasi yang diberikan akan semakin besar. Hasil penilaian akhir tahun tersebut menentukan besaran kenaikan upah di tahun berikutnya.

3. Pemerintah dengan Undang-undang Keppres.

Pada PT Pertamina Patra Niaga untuk menetapkan besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada para pekerja sangat berpengaruh pada pemerintah dengan undang-undang dan Keppres. Karena peran pemerintah sangat penting untuk menetapkan besarnya batas upah minimum atau balas jasa sesuai dengan undang-undang ketenaga-kerjaan No.13 Tahun 2003.

4. Posisi jabatan karyawan.

Pemberian kompensasi kepada pekerja dipengaruhi oleh posisi jabatan. PT Pertamina Patra Niaga posisi jabatan *Vice President* tentu berbeda dengan kompensasi yang diberikan kepada posisi jabatan Staff. Hal ini wajar karena posisi jabatan *Vice President* memiliki kewenangan dan tanggung jawab yang besar, maka harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar pula.

5. Jenis dan sifat pekerjaan.

Pemberian besar kecilnya kompensasi sudah ditentukan dengan bobot tugas dan tanggung jawab jabatan yang dinyatakan dalam golongan jabatan.

6. Negosiasi awal.

Pada saat proses rekrutmen terdapat negosiasi gaji, tetapi PT Pertamina Patra Niaga sudah mempunyai range standar gaji. Apabila ingin mendapatkan pekerja yang bagus (ahli) maka pekerja tersebut menuntut gaji yang tinggi.

### 3.3 Komponen Kompensasi

Pada PT Pertamina Patra Niaga komponen kompensasi berdasarkan teori Yani (2012:142) adalah :

1. Kompensasi dalam bentuk finansial yang dibayarkan secara langsung:
  - a. Upah tetap adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. PT Pertamina Patra Niaga memberikan upah tetap kepada seluruh pekerja level staf berstatus Pekerja Waktu Tak Tertentu (PWTT) yang dibayarkan setiap bulan sekali pada tanggal 28 bulan berjalan. Apabila tanggal 28 bulan berjalan jatuh pada hari libur maka dibayarkan sebelum hari libur atau hari kerja terakhir sebelum tanggal 28 bulan berjalan.
  - b. Insentif. Untuk menentukan besarnya presentase insentif yang diberikan kepada pekerja level staf berstatus PWTT maka ditentukan berdasarkan kinerja pekerja.
  - c. Tunjangan-tunjangan
    - 1). Tunjangan Daerah, pada PT Pertamina Patra Niaga besaran tunjangan ditentukan berdasarkan daerah pekerja tersebut ditempatkan.
    - 2). Tunjangan Posisi, di PT Pertamina Patra Niaga, posisi menentukan besaran tunjangan berdasarkan HRL (golongan jabatan). Untuk pekerja level staf berstatus PWTT besaran range HRL dari 9-11.
    - 3). Tunjangan Pulsa, diberikan kepada pekerja level staf untuk status PWTT adalah sebesar RP. 200.000
2. Kompensasi dalam bentuk finansial yang dibayarkan secara tidak langsung:
  - a. Pemeliharaan Kesehatan.

Perusahaan memberikan fasilitas pemeliharaan kesehatan pekerja beserta keluarganya untuk menunjang ketenangan bekerja yang meliputi rawat inap, rawat jalan, rawat gigi, bantuan biaya persalinan, dan penggantianacamata.
  - b. Jaminan Kesehatan.

Sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku maka perusahaan memberikan kontribusi iuran ketenagakerjaan, yaitu :

- Jaminan Kecelakaan Kerja
- Jaminan Hari Tua
- Jaminan Kematian
- BPJS Ketenagakerjaan

Pekerja memberikan kontribusi iuran untuk Jaminan Hari Tua sebesar 2,00% dari Upah Tetap.

c. Subsidi Iuran Pensiun.

Sesuai ketentuan yang diatur dalam Undang-undang maka perusahaan mengadakan program pensiun bagi pekerjanya, bagi pekerja yang sudah menjadi anggota program pensiun, perusahaan memberikan kontribusi iuran bulanan sebesar 22,5% dari Upah Pokok Pensiun, sedangkan 7,5% dari Upah Pokok Pensiun merupakan kontribusi dari pekerja. Upah Pokok Pensiun adalah Upah yang menjadi dasar perhitungan Iuran Pensiun, dengan ketentuan 10% dari Upah Tetap.

d. Tunjangan Pengobatan (Rawat jalan).

Untuk pekerja level staf berstatus PWTT mendapatkan plafon Rp. 500.000/malam.

e. Tunjangan Istirahat Tahunan (Bantuan uang cuti).

Diberikan kepada pekerja ditentukan berdasarkan (Upah Tetap, Tunjangan Daerah, Tunjangan Posisi) x 1,35%

f. Tunjangan Hari Raya.

Dibayarkan berdasarkan Upah Tetap + Tunjangan Daerah + Tunjangan Posisi.

3. Kompensasi dalam bentuk non-finansial.

Kompensasi dalam bentuk non-finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Berhubungan dengan pekerjaan, pada PT Pertamina Patra Niaga memberlakukan promosi naik jabatan untuk para pekerja level staf berstatus PWTT dengan syarat pendidikan, pengalaman, dan tanggung jawab untuk memenuhi kriteria jabatan tersebut.

- b. Berhubungan dengan lingkungan kerja, pada PT Pertamina Patra Niaga terdapat benefit berupa fasilitas olahraga seperti futsal, badminton, renang, dan yoga yang diadakan setiap 1 minggu sekali.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT Pertamina Patra Niaga maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mempertahankan pekerja yang ada, memperoleh personal yang berkualitas, mengikuti aturan hukum pemerintah melalui undang-undang ketenagakerjaan, dan untuk meningkatkan motivasi kerja.

Faktor-faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi pada PT Pertamina Patra Niaga adalah kemampuan dan kesediaan perusahaan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang keppres, posisi jabatan karyawan, jenis dan sifat pekerjaan, dan negosiasi awal.

Selain itu, bentuk kompensasi yang diberikan kepada pekerja level staf berstatus PWTT pada PT Pertamina Patra Niaga terdiri dari komponen pengupahan finansial yang dibayarkan secara langsung dan komponen pengupahan finansial secara tidak langsung. Komponen pengupahan finansial secara langsung terdiri dari upah tetap yang dibayarkan setiap sebulan sekali, insentif yang diberikan kepada pekerja ditentukan berdasarkan kinerja pekerja, tunjangan-tunjangan meliputi tunjangan daerah, tunjangan posisi, tunjangan pulsa. Komponen pengupahan finansial secara tidak langsung terdiri dari pemeliharaan kesehatan, jaminan kesehatan yang meliputi (Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian, dan BPJS Ketenagakerjaan), Subsidi iuran pensiun, Tunjangan pengobatan (Rawat jalan), Tunjangan istirahat tahunan (Bantuan uang cuti), dan Tunjangan Hari Raya yang dibayarkan berdasarkan Upah tetap, Tunjangan daerah, dan Tunjangan posisi. Kompensasi dalam bentuk non-finansial yang disebut dengan benefit yang terdiri dari promosi naik jabatan untuk pekerja level staf berstatus PWTT dengan syarat pendidikan, pengalaman, dan tanggung jawab untuk memenuhi kriteria jabatan tersebut. Serta fasilitas olahraga seperti futsal, badminton, renang, dan yoga yang diadakan setiap 1 minggu sekali.

**Referensi**

- Dessler G. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta (ID): Salemba Empat.
- Handoko TH. 2011. Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta (ID): BPFE.
- Hartatik IP. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta (ID): Laksana.
- Hasibuan MSP. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta (ID): PT Bumi Aksara.
- Priansa DJ. 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung (ID): Alfabeta.
- Yani M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta (ID): Mitra Wacana Media.